

**Орлова Татьяна Сергеевна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

DOI 10.31483/r-98579

## **ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КОМПАНИИ В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОГО РЕЖИМА РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА**

***Аннотация:** научная статья посвящена исследовательскому анализу особенностей формирования организационной культуры предприятиями российской экономики, которые вынуждены перевести работу персонала на удаленный режим. Актуальность исследования обусловлена тем, что в 2020 году за период пандемии коронавируса в России были приняты карантинные ограничения и мероприятия, вынуждающие формировать условия удаленного режима работы организаций. В связи с этим менеджмент российских компаний столкнулся с задачей реформировать организационную культуру для поддержания сплоченности и вовлеченности персонала в трудовой процесс. В рамках статьи проанализировано влияние пандемии коронавируса на тенденции рынка труда. Рассмотрены теоретические аспекты понятия организационная культура. Выделены проблемы формирования организационной культуры предприятия в условиях удаленного режима работы персонала. Предложены основные направления и мероприятия по решению данных проблем.*

***Ключевые слова:** организационная культура, корпоративная культура, удаленная работа, удаленный режим работы, управление персоналом, пандемия коронавируса, удаленная занятость.*

На сегодняшний день проблематика научного исследования на выбранную проблематику обусловлена тем, что в 2020 году за период пандемии коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации были приняты каран-

тинные ограничения и мероприятия, вынуждающие формировать условия удаленного режима работы коммерческих организаций. Из-за этого менеджмент российских компаний столкнулся со следующей задачей: необходимостью проведения переформатирования системы организационной культуры для поддержания и обеспечения сплоченности и вовлеченности рабочего персонала в трудовые процессы.

Соответственно, целью научной работы выступает исследовательский анализ особенностей формирования организационной культуры предприятиями российской экономики, которые вынуждены перевести работу персонала на удаленный режим. Необходимо проанализировать проблемы формирования организационной культуры предприятия в условиях удаленного режима работы персонала и предложить пути и направления по их решению.

В 2020 году из-за пандемии коронавируса произошли кардинальные изменения на рынке труда России. Так, начиная с апреля месяца уровень безработицы начал свой резкий рост с 4,6% до 6,4%, зафиксированных в августе 2020 года.

Начиная с осени 2020 года уровень безработицы населения начало снижаться, что подтверждают данные на рисунке 1.



*Рис. 1. Динамика движения численности безработных за период 2020–2021 гг., в тыс. человек [1]*

В мае 2020 года было зафиксировано рекордное число лиц, которые признаны безработными. Лишь в октябре 2020 года численность безработных, которые сняты с учета в течение месяца превышала численность лиц, которые признаны безработными. Рекордное снятие людей из регистрации безработных произошло в декабре 2020 года.

В результате пандемии, российские предприятия столкнулись с трудностями обеспечения своих обязательств перед рабочим персоналом. Достойные условия оплаты труда были нарушены. Также, проблемой в управлении человеческими ресурсами в условиях пандемии являлся спад производственной активности, из-за чего объем производства продукции снижается, а значит, и сама потребность в трудовой деятельности уменьшается.

Одним из решений проблем российских предприятий выступает перевод рабочего персонала на удаленный режим занятости, из-за чего наблюдаются такие проблемы, как:

- снижение уровня эффективности труда;
- ухудшение целеполагания и достижения задач сотрудниками;
- нарушение внутриорганизационных коммуникаций между сотрудниками;
- ухудшение уровня организационной культуры.

Для того, чтобы обеспечить эффективное управление и использование человеческих ресурсов необходимо грамотное формирование организационной культуры. Под данным понятием подразумевается система, которая объединяет в себе некоторое количество элементов, среди которых цели предприятия, идеология бизнеса, ее стратегия, корпоративный стиль, правила поведения и коммуникаций, личные цели сотрудников компании, взгляды менеджеров на методы управления и кадровая политика [2].

Характеристиками формирования организационной культуры компании в условиях удаленного режима работы персонала являются [3; 4]:

- процедура формирования происходит объективно со стороны не только руководства, но и со стороны по отдельности каждого сотрудника, который вносит свою лепту в ее характеристику;

– ее формирование является прерогативной для менеджмента организации, поскольку она способствует раскрытию кадрового потенциала человеческого капитала;

– организационная культура формирует нематериальную модель мотивации персонала, повышая их стимулы и вовлеченность к трудовой деятельности.

На рисунке 2 изображены основные компоненты организационной культуры компании, которые важны для ее эффективного формирования в условиях удаленной занятости персонала.

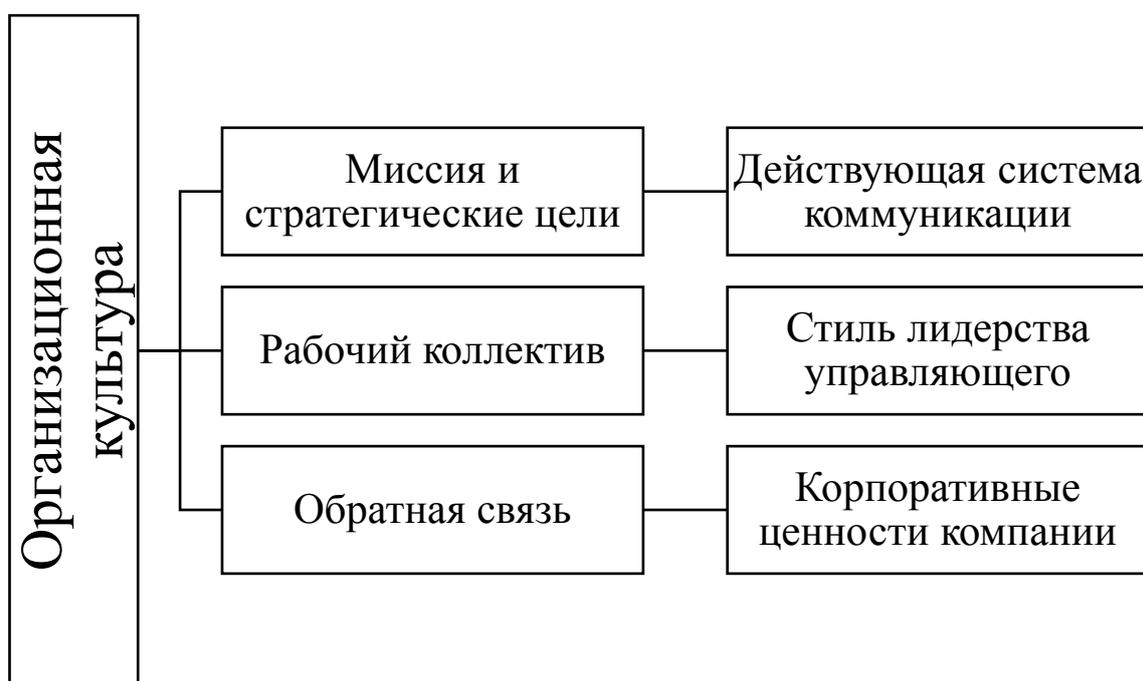


Рис. 2. Компоненты, формирующие организационную культуру организации [5]

Из-за перехода предприятий на удаленный режим работы происходит формирование следующих актуальных проблем организационной культуры, среди которых [6]:

1. Снижение уровня мотивации и вовлеченности персонала из-за изменений условий оплаты труда.
2. Ухудшение внутриорганизационных коммуникаций между сотрудниками и их менеджментом.
3. Ухудшение состояния внутриорганизационного климата, настроения и обстановки в рабочем коллективе.

Для того, чтобы данные проблемы не привели к дальнейшему ухудшению условий труда и другим последствиям, как текучки кадров, необходимо использовать следующие пути их решения, как:

1. Увеличение роли анализа обратной связи персонала менеджментом организации.
2. Применение новых методов командообразования для формирования дружеских отношений внутри организации.
3. Применение новых методов материальной мотивации персонала, например, опционных контрактов, которые дают возможность получение премии в случае достижения целевых показателей и задач от руководства предприятия.

Таким образом, подводя итоги научной работы, подытожим следующее: что в условиях перехода предприятий на удаленный режим занятости происходит ухудшение организационной культуры предприятия, что связано с различными проблемами процессов HR-менеджмента. Соответственно, руководству организации необходимо принятие мер и действий, которые будут направлены на совершенствование процедуры формирования организационной культуры компании, с целью повышения ее эффективности при управлении человеческими ресурсами и их мотивацией к трудовой деятельности.

### ***Список литературы***

1. Трудовые ресурсы России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 11.05.2021).
2. Ермишина Е.Б. Корпоративная культура как основополагающий фактор успешного развития организации / Е.Б. Ермишина // Научный вестник ЮИМ. – 2017. – №1.
3. Столяренко А.В. Организационная культура как механизм повышения эффективности деятельности предприятия / А.В. Столяренко, М.В. Подколзина // Концепт. – 2017. – №1.
4. Мугалова Ж.А. Корпоративная культура современной организации в условиях меняющегося общества / Ж.А. Мугалова // Вестник МИЭП. – 2015. – №3 (20).

5. компонентов корпоративной культуры, которая принесет оглушительный успех [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://adizes.me/posts/6-komponentov-korporativnoy-cultury/> (дата обращения: 11.05.2021).

6. Дитковская П.А. Формирование корпоративной культуры в условиях удаленного режима работы / П.А. Дитковская // Студенческий. – 2020.– №39–3 (125). – С. 65–68.